

PROPOSICIÓN

MODIFIQUESE el numeral 1º del artículo 4 del texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley No. 129 de 2019 Cámara *"Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así:

"Artículo 4. Medidas antidiscriminatorias en material laboral. Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 241 A. MEDIDAS ANTI DISCRIMINATORIAS EN MATERIAL LABORAL.

1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá ser exigida, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. ~~Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o~~

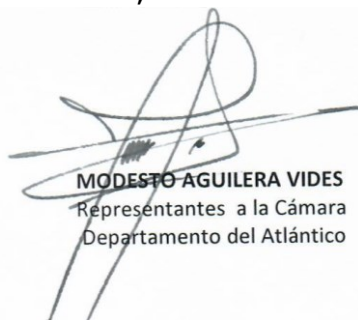
~~laboratorio en donde realizar dichos exámenes.~~ En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja, deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa correspondiente hasta a cien (100) SMLMV; de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo, deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.”

JUSTIFICACION

Sugiero eliminar esta exigencia en los contratos laborales, ya que es el empleador y/o empresa quien debe asumir el costo del examen preocupacional o de preingreso. Por lo tanto, el empleador debería tener la potestad de elegir el laboratorio o la empresa de Salud Ocupacional a utilizar, ya que muchos de ellos poseen convenios con laboratorios o empresas Preocupacionales, obteniendo así beneficios mutuos, como lo son: El otorgamiento de tarifas preferenciales, generación de factura única mensual y crédito en el pago de facturación.

Atentamente,



MODESTO AGUILERA VIDES
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

MODESTO ENRIQUE AGUILERA VIDES

Representante a la Cámara por el
Departamento del Atlántico